




İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma (Work-Family and Family-Work Conflict: A Research on University Personnel)

*Çiğdem ÖZKAN^a 

^a Çanakkale Onsekiz Mart University, Ayvacık Vocational School, Department of Travel, Tourism and Entertainment Services, Çanakkale/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim

Tarihi: 13.02.2019

Kabul Tarihi: 19.03.2019

Anahtar Kelimeler

İş-aile çatışması

Aile-iş çatışması

Akademik personel

Üniversite personeli

Öz

Son yıllarda önemli bir araştırma konusu haline gelen iş-aile çatışmasının bireylerin tüm yaşamını etkilediği gözlenmektedir. Özellikle yoğun çalışma gerektiren işlerde İş-aile, Aile-iş çatışmasının yaşanması uzun vadede verimliliğe olumsuz etki yapacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde çalışan idari ve akademik personelin iş-aile ve aile-iş çatışmasının düzeyini ortaya çıkarmak ve demografik ve kategorik özelliklerine göre, iş- aile yaşamı ve aile-iş çatışması olup olmadığı saptanmasıdır. Araştırma kapsamında toplam 166 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı, 3 çocuğu olanların 2 çocuğu olanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı, ev işleri için yardımcıları olanların olmayanlara kıyasla daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadığı ve çocuk bakımı için yardımcıları olanların olmayanlara kıyasla daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı ortaya çıkmıştır.

Keywords

Work-family conflict

Family-work conflict

Academic staff

University staff

Abstract

It is observed that the work-family conflict, which has become an important research topic in recent years, has affected the whole life of individuals. Especially in the work that requires intensive work, the conflict of work-family, family-work is thought to have a negative effect on productivity in long term. The aim of this study is to determine whether there are work-family and family-work conflicts according to the demographic and categorical characteristics of administrative and academic personnel working at Çanakkale Onsekiz Mart University. A total of 166 people were surveyed within the scope of the research. Data obtained from the study were analyzed using the SPSS package program. The results of the research show that women experience more work-family conflict than men do, families with 3 children have more work-family conflicts than those with 2 children, families with maids experience more work-family and family-work conflicts than those who do not receive for housework, and that families receiving baby-sitting .

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

* Sorumlu Yazar.

E-posta: cigdemozkan@comu.edu.tr (Ç. Özkan)

Makale Künyesi: Özkan, Ç. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1), 574-596.

DOI: 10.21325/jotags.2019.379

GİRİŞ

İş yaşamı çalışan kişinin günlük zamanın yaklaşık 3'te 3'sini kaplamaktadır. Çalışan kişilerin uyku dışındaki zamanın büyük çoğunluğunu iş yerinde geçirdikleri düşünüldüğünde aile ayrılan zamanın tam zamanlı işlerde işe ayrılan zamandan daha az olduğu düşünülebilir. Bu nedenle kişinin iş yaşamındaki zamanı etkin ve verimli kullanması, iş dışında kalan zamanını aile hayatındaki işlere ve kişilere ayırabilmesi için bir uyum yakalaması ve işleri dengede tutabilecek bir duruma getirebilmesi gerek çalışan kişi gerekse de çalışan kişinin ailesi için oldukça önemlidir. Kadının iş hayatındaki yerinin son günlerde belirginleşmesi ile iş yaşam çatışmasının gündemde olan önemli konu haline gelmiştir. Gelişmiş ülkelerde iş ve aile yaşamı ile ilgili oldukça kapsamlı çalışmalar yapılmakta ve dengenin sağlanması için bir takım yeni düzenlemelere gidilmektedir. Örneğin Berkeley'deki Kaliforniya Üniversitesi, aile-arkadaş rehberi uygulamak ve geliştirmek için bir rehberle sahiptir. Berkeley politikaları sadece yeni anneleri değil yeni babaları da kapsamaktadır çünkü babalarda bebeğin ilk dönemleri bakımında % 50 oranında paya sahiptir (Editorial, 2007). Bu politikada fakülte de çalışan kadınlara kadro zamanını dondurma hakkı tanınırken, Amerika'daki araştırma enstitüleri yaklaşık % 86'sı bu politikaya uygun davranmaktadır (Editorial, 2007). Hatta birçok enstitüde bu hak erkeklere de tanınmaktadır.

Birçok iş kolunda var olan sorunlar başında uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma gelmektedir. Üniversiteler iş yoğunluğu yüksek olan idari kurumlardır. Üniversitelerde çalışan gerek idari gerekse de akademik personel yoğun çalışmak durumunda kalmaktadır. Akademisyenlik, yüksek çalışma performansı gerektiren bir meslektir (Editorial, 2007). Bunun sebeplerinden başında unvan almak için gerekli olan bazı koşulların sağlanması gelmektedir.

İş ve aile yaşamına ilişkin beklentiler, iş ve aile hayatının yapısal özelliklerinden etkilenmektedir. Örneğin, üniversitede çalışan akademik personelin yükselme gerekliliği, çalışan kişinin iş dışındaki zamanlarda da çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Öte yandan, ailede her iki ebeveynin çalışması, küçük çocuk ya da evde bakım gerektiren kişilerin olması, ev işleri için yardımcıının olup olmaması da her iki yaşama ilişkin çatışmanın varlığını ya da boyutunu etkileyen faktörlerdir (Coşkuner ve Şener, 2013, p. 3).

Kariyer ve aile sorumluluklarını stresten uzak biçimde dengede tutabilmek konusunda çok az profesyonel başarılı olurken akademik camiada çalışan kişiler özellikle genç akademisyenlerin iş-aile yaşamı dengesi sağlayabilmelerinin önünde birçok engel vardır (Editorial 2007). Bunlardan bir tanesi ve en önemlisi kadro sistemidir. Türkiye'de iş garantisi sağlanması dışında doçentlik unvanından önceki alt unvanların hiçbiri kalıcı kadro olmayıp sözleşme yenilenmekte veya yayın yapma şartı aranmaktadır. Bu durum birçok akademisyen de iş baskısı yaratırken strese neden olmaktadır. Bir akademisyenin kalıcı kadroya sahip olabilmesi için yaklaşık 7-10 yıl arasında çalışması gerekmektedir.

Yapılan çalışmalara bakıldığında kişinin doçentlik kadrosunu alabilmek için 30'lu yaşların ortasında 40'lı yaşların başına gelmesi gerekmektedir. Bir aileye sahip olan kişilerin akademik kariyer yapmalarının karmaşık bir hal aldığı ve üniversite ve enstitülerin de bu durumun farkında olduğu son zamanlarda konuşulmaktadır (Editorial, 2007). Genellikle genel eğilime bakıldığında üniversiteler çalışan alırken erkek çalışanları alma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. Fakat günümüzde kadınlarında iş hayatında var olduğu gerçeği göz önüne alındığında, ev işleri,

çocuk bakımı gibi işlerin kadın ve erkek tarafından paylaşıldığı ve bu nedenle sağlıklı çalışma koşulları sağlandığında cinsiyet ayrımı yapılmaksızın iş-yaşam dengesinin sağlanabileceğini söylemek gerçekçi olur. Türkiye’de iş-aile yaşamında dengenin sağlanabilmesi için çalışma koşullarını dengeleyici devlet politikalarına ihtiyaç duyulmakta iken, kariyer, aile hayatı, aile ihtiyaçlarının sağlanması ancak dengeleyici politikalarla mümkün olabilecektir.

Bu çalışmanın üniversite personeline yapılmasının en önemli nedenlerinde biri Türkiye’de üniversite çalışanlarına yapılan iş-aile yaşamı ve Aile-iş çatışması ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma olmamasıdır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

İş-aile çatışması konusunun psikolojik, sosyolojik, ekonomik, davranışsal ve örgütsel boyutlarının olması nedeniyle birçok disiplin bu konuya ilgi göstermektedir. Disiplinlerarası bu çeşitlilik, iş-aile yaşamının ve ilişkisinin karmaşıklığını ortaya koyması açısından faydalı iken, bilimsel çalışmalar için geniş kapsamlı bir araştırma ihtiyacı doğurmuştur (Voydanoff, 2008, p. 37). Bu çalışmanın teorik altyapısı Clark (2000) tarafından geliştirilen “İş-Aile Sınır Teorisi” dikkate alınarak oluşturulmuştur. Teoriye göre, kişilerin iş dünyası ve aile dünyası olmak üzere iki dünyası vardır. Teori çalışan kişilerin bu iki dünya arasındaki geçişlerinde denge sağlanmasını açıklamaya çalışmaktadır. Sınır teorisine göre, kişiler günlük olarak iş ve aile sınırları arasından geçerler. İki ayrı dünya olarak ifade edilen bu alanlar zaman zaman birbirleri ile uyumlu olmak yerine çatışabilirler.

İş-aile yaşamı ve aile iş yaşamı çatışması, aile sorumluluklarının iş sorumluluklarının önüne geçmesi veya iş sorumluluklarının aile sorumluluklarının önüne geçmesi durumunda yaşanan çatışmadır (Greenhouse ve Powell 2003, p. 292). Kişinin iş rolü, aile rolünü yerine getirmeyi engellediğinde iş aile çatışması meydana gelirken; aile rolü işin gereklerini yerine getirmeyi engellediğinde ise aile iş çatışması ortaya çıkmaktadır (Çarıkcı vd., 2009). İş-aile çatışmasında; işin rol talepleri, bireyin kaynaklarını aşarak aile sorumluluklarının yerine getirilmesine engel olurken; Aile-iş çatışmasında, ailenin rol talepleri, bireyin kaynaklarını aşarak iş sorumluluklarının yerine getirilmesine engel olmaktadır (Frone vd, 1992, p. 72). İş yaşam çatışması, iş ve aile rollerinin kısmen veya tamamen birbiriyle uyumsuz hale gelmesi, karşılanmaması durumudur.

Cinsiyetin etkilerini inceleyen araştırmaların önemli bir bölümünde kadınların erkeklere göre iş ve aile yaşamı ile bireysel yaşamlarında daha yüksek çatışma yaşadıkları belirtilmektedir (Duxburry ve Higgins, 1991, p. 62; Çarıkcı, 2001, p.6). İş aile yaşamı dengesi ile ilgili çalışmada Kuzulu ve diğ. (2013) kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha fazla iş aile çatışması yaşamakta olduğunu, yaşı 20-30 aralığında olanlar ile 40 yaş ve üzeri olanlara kıyasla daha fazla iş özel yaşam çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bireyin yaşı ise dolaylı bir çatışma nedeni olarak değerlendirilebilmektedir. Buna göre bireyin yaşı ilerledikçe işi ve aile yaşamı ile ilgili rolleri değişmekte, işinin ve ailesinin beklentileri daha da artabilmektedir. Karapınar ve diğ (2006) yaptıkları çalışmada; Çocukların yaşça küçük olmaları hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasına, bireylerin yaşça büyük olması, küçük yaşta çocuklarının olması ve eşlerinin çalışmıyor olması aile-iş çatışmasına neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Stier ve diğ., (2012, p. 265) Karşılaştırmalı bir yaklaşımla iş aile çatışması, sosyal politikaların etkisi adlı çalışmada 27 Ülke’deki iş aile çatışmasına yönelik yapılan sosyal politikaları incelemişlerdir. Çalışma sonucunda

2 ülkede kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla iş aile çatışması yaşadığı, bireysel düzeyde, çalışma saatleri, çocuk baskısı ve işin özelliklerinin çatışma algısını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Elloy (2004, p. 20) yaptığı çalışmada çatışmanın örgüte bağlı nedenlerini; çalışma saatleri, günlük haftalık çalışma saatleri şeklinde belirlerken aileden kaynaklanan nedenler ise; küçük çocuk sahibi olmak, büyük aile olmak ya da eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması şeklinde belirlemiştir. Gelişmiş toplumlarda iş ve aile yaşamındaki ilişkileri dengelemek, çatışmayı önlemek; aileler, işverenler ve devletin sorumlulukları bağlamında ele alınmaktadır. Çünkü kadınlar ve erkeklerin sorumluluklarındaki/ rollerindeki hızlı değişimler ile birlikte, sözleşmeye bağlı ücretli işlerin yaygınlaşması, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin aile yaşamı, çocuk yetiştirme ve aile bireylerinin refahı üzerindeki etkilerinin kapsamlı olarak tartışılmasını gündeme getirmektedir (Policy Brief, 2006, p.1-4).

Demografik özelliklere göre iş-aile yaşamında yaşanan çatışmaları inceleyen çalışmaların yanı sıra, çatışmanın gerçekleşmesi sonucu gerek bireyler gerekse de örgütler üzerinde yarattığı sonuçlara odaklanan çalışmalarda mevcuttur. İş-aile çatışması sonucu, stres düzeyinin artması, işte ve evde performansın azalması, iş yaşamından ve aile yaşamından duyulan tatminin azalması sonuçlardan yalnızca bazılarıdır (Frone vd., 1992, p. 65-78). Netemeyer ve diğ (2005, p. 130) yaptıkları çalışmada hizmet sektörü çalışanlarının iş aile yaşamı çatışması, aile iş yaşamı çatışması yaşaması durumunda doğrudan ya da dolaylı olarak çalışanların performansını ve etkileşimli olarak da müşterileri memnuniyet değerlendirmelerini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. İş-aile çatışmasının olmadığı durumlarda firma performansın artarken çalışanlar daha mutludur (Williamson, Kate ve Massey, 2011, p.1).

Özdevecioğlu ve Doruk (2009, p. 90) yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, çalışanlarda her iki çatışmanın da görüldüğü, iki çatışmadan sadece birinin görülebileceği gibi bir durum söz konusu olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Birey bir kez bu iki çatışmadan birine düştü mü o çatışma diğerini de tetiklediği, bir anlamda iş-aile dengesi bozulduğunda, bireyin yeniden denge noktasını bulabilmesi için her iki çatışmayı da yaşadığı ifade edilebilir. Bu nedenle bu çalışma iş aile yaşamı çatışması üzerinden hareket edecektir.

Anafarta ve Kuruüzüm (2012, p. 145) Antalya'da üretim ve hizmet sektöründe yaptıkları çalışmada, kadın ve erkek çalışanlarda iş-aile çatışması yüksek düzeyde bulurken, iş-aile çatışması ile eğitim ve çalışma süresi arasında negatif ilişki bunun yanında medeni hal ile pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca erkeklerin iş-aile çatışmasında çalışma süresi önemli bir etkiye sahip iken, çocuk sayısı ve bakıma muhtaç kişiye sahip olmak kadınların aile- iş çatışmasında etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI

İş ve aile alanın alan içi taleplerinin iş ve aile çatışması yaratarak iş, aile ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (Vaydanoff, 2007). Kariyer ve aile sorumluluklarını streten uzak biçimde dengede tutabilmek konusunda çok az profesyonel başarılı olurken akademik camiada çalışan kişiler özellikle genç akademisyenlerin iş-aile yaşamı dengesi sağlayabilmelerinin önünde birçok engel olduğu belirtilmektedir.(Editorial 2007). Doçentlik kadrosu alınabilmesi için yaklaşık 7-10 yıl arası çalışılması gerekliliği, daimi kadroya geçilebilmesi için yaşanan zorluklar, yoğun çalışma temposu, akademik işlerin karmaşıklığı gibi nedenler çalışanların iş-yaşam

çatışması yaşamasına neden olabilmektedir. Genellikle genel eğilime bakıldığında üniversiteler çalışan alırken erkek çalışanları alma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. Fakat günümüzde kadınlarında iş hayatında var olduğu gerçeği göz önüne alındığında, ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerin kadın ve erkek tarafından paylaşıldığı ve bu nedenle sağlıklı çalışma koşulları sağlandığında cinsiyet ayrımı yapılmaksızın iş-yaşam dengesinin sağlanabileceğini söylemek gerçekçi olur. Türkiye’de iş-aile yaşamında dengenin sağlanabilmesi için çalışma koşullarını dengeleyici devlet politikalarına ihtiyaç duyulmakta iken, kariyer, aile hayatı, aile ihtiyaçlarının sağlanması ancak dengeleyici politikalarla mümkün olabilecektir.

Çopur (2010, p. 1) “İş-Aile Çatışması: Ankara’daki Üniversite Personeli” adlı çalışmasında cinsiyet ve iş statüsüne göre iş-aile rolleri arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Erkeklere kıyasla kadınların daha çok iş-aile ve aile-iş çatışması gözlemlendiği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Coşkuner ve Şener (2013, p. 1) Akademisyenlere yaptıkları çalışmada, iş ve aile alanına ilişkin alan içi taleplerin, iş ve aile çatışmasını artırıcı; her iki alana yönelik sınır kapsamı kaynakların ise, çatışmayı azaltıcı fonksiyon göstererek; evlilik, aile ve yaşam tatminini etkilediğini göstermiştir. İşe ayrılan zaman ve iş yükü algısı, iş-aile çatışması yaratarak; evlilik ve yaşam tatminini azalttığı, Aile yükü algısı, aile-iş çatışması yaratarak, aile ve yaşam tatminini azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Lu (2007, p. 3) üniversite çalışanlarına yaptığı çalışmasında, iş-aile çatışması ile düşük düzeyde iş ve aile memnuniyeti arasında güçlü bir ilişki olduğu ve iş-aile çatışması olması durumunda yüksek düzeyde stres ve psikolojik sonuçlar doğurduğu sonucuna ulaşmıştır.

VERİ YAPISI VE YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Üniversite çalışanlarının iş-aile çatışmasını belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi çalışanları çalışmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde 1555 akademik personel, 768 idari personel çalışmaktadır. Bu anlamda çalışmanın ana kütesi 2323 kişidir. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinin ana kütle olarak seçiminde zaman, ulaşılabilirlik açısından uygun olması etken olmuştur. Araştırmada olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile örneklem grubu seçilmiştir (Altunışık ve diğ., 2012, p. 139). Basit tesadüfi örnekleme yönteminde tanımlanan evrendeki her elemanın, eşit ve bağımsız seçilme şansına sahiptir (Altunışık ve diğ., 2012, p. 139).

Anket uygulaması Mart –Nisan 2017 tarihleri arasında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Bilgi İşlem Dairesi aracılığı ile akademik ve İdari personel’in Comu uzantılı mail adreslerine anket linki gönderilerek yapılmıştır. Araştırmaya Toplam 166 idari ve akademik personel katılmıştır. Araştırmanın örneklemini 166 kişiden oluşmaktadır.

Soru Formunun Oluşturulması

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde çalışanların iş-aile yaşamı ve Aile-iş çatışmasını belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada, bir anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışan bireylerin demografik ve kategorik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde akademisyenlerin iş-aile yaşamı ve aile-iş yaşamı çatışma düzeylerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Demografik ve kategorik özelliklere ait soruları belirlenmesinde Frone ve diğ. (1997) tarafından hazırlanan iş-aile, aile-iş yaşamında çatışmaya neden olan aile ile ilgili faktörler tablosundan yararlanılmıştır.

İkinci bölümde ise çalışanların iş-yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Söz konusu her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri konusunda Netemeyer ve diğerleri (1996) iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması ölçekleri için alfa değerlerini sırasıyla 0,88 ve 0,89 olarak tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Efeoğlu (2006) da yaptığı çalışmada, iş-aile çatışması ölçeğine yönelik yapılan güvenilirlik analizinde alfa değerleri 0,8288 ile 0,8845 arasında tespit etmiştir. Çalışmamızda iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması ölçeğine yönelik güvenilirlik analizinde alfa değerleri 0,915 ve 0,911 bulunmuştur.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yapılan araştırmada, kişilerin demografik özelliklerine bakıldığında katılımcıların çoğunun erkek (% 62,7) ve evli (% 67,5) olduğu, (%47)'inin 36-45 yaş arasında olduğu, % 50,6'sinin çocuğunun olduğu, katılımcıların çoğunun ev işleri, çocuk bakımı ve yemek işleri için yardımcı olmadığı verileri elde edilmiştir. Katılımcıların kategorik özelliklerine ilişkin tüm bilgiler Tablo 1 de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri

Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri	f	%
<u>Yaş</u>		
26-35	41	24,7
36-45	78	47,0
46-55	35	21,1
56 ve üstü	12	7,2
<u>Cinsiyet</u>		
Erkek	104	62,7
Kadın	62	37,3
<u>Çalıştığı kurumdaki Ünvanı</u>		
Öğretim Görevlisi ve Okutman	46	27,7
Uzman	3	1,8
Araştırma Görevlisi	29	17,5
Dr. Öğr. Üyesi	28	16,9

Doçent doktor	12	7,23
Profesör Doktor	4	2,4
Memur	44	26,5
<u>İdari Görev</u>		
Var	55	33,1
Yok	111	66,9
<u>Medeni Hal</u>		
Evli	112	67,5
Bekar	48	28,9
Boşanmış	6	3,6
<u>Cocuk Sahibi Olma</u>		
Evet	84	50,6
Hayır	82	49,4
<u>Çocuk Sayısı</u>		
1,00	42	25,3
2,00	33	19,9
3,00	10	6,0
<u>En Küçük Cocuğun Yaşı</u>		
1,00	12	7,2
2,00	14	8,4
3,00	7	4,2
4,00	8	4,8
5,00	4	2,4
6,00	7	4,2
7,00	3	1,8
8,00	30	18,1
<u>Evde Bakıma Muhtaç Kişi</u>		
Var	15	9
Yok	151	91
<u>Temizlik İşleri İçin Yardımcı</u>		
Evet	46	27,7
Hayır	120	72,3
<u>Yemek İşleri İçin Yardımcı</u>		
Evet	21	12,7

Hayır	145	87,3
<u>Cocuk bakımı için yardımcı</u>		
Evet	33	19,9
Hayır	133	80,1

İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması ile Katılımcıların Kategorik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında katılımcıların cinsiyetleri, medeni halleri, çocuk olup olmaması, çocuk sayısı, en küçük çocuğun yaşı, ev işlerinde yardımcı alıp almama durumları, evde bakıma muhtaç kişi olup olmadığı, unvanı, idari görevi olup olmaması durumuna göre t-Testi ve ANOVA testi bulgularına yer verilmektedir.

Tablo 2: İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışmasının Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Erkek	104	2,76	1,12	-3,670	0,000
	Kadın	62	3,04	1,01		
Aile-İş Çatışması	Erkek	104	2,35	1,00	-1,045	0,298
	Kadın	62	2,53	1,16		

Tablo 2. incelendiğinde iş-aile çatışması ($p=0,000<0,05$) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre kadınlar erkeklere göre iş-aile çatışması daha fazla yaşamaktadır. Çopur (2010, p.1) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada kadınların erkelere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç çalışmamızda elde edilen sonuç ile benzerlik göstermektedir. Aile-iş çatışması ($p=0,298>0,05$) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde Kahraman ve Çelik (2108, p.100) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada kadın ve erkeler ile aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada cinsiyete göre aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Diğer taraftan, Çopur (2010, p.1) çalışmasından kadınların erkeklere göre daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada ANOVA yapılabilmesi için grupların varyansının eşitliği test edilmesi gerekmektedir. Burada ANOVA yapılabilmesi için grup varyanslarının homojen yani eşit olması şartı aranır. Homojenlik testi bir Levene testi ile yapılır (Durmuş ve diğ., 2013, p. 118). ANOVA yapılabilmesi için öncelikle Levene testinde p değerinin 0,05'den büyük olması gerekmektedir. Katılımcıların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3: İş-Aile ile Aile-İş Çatışmasının Katılımcıların Yaş Gruplarına İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	f1	df2	Sig.
İş-Aile Çatışması	0,634	3	162	,0594
Aile-İş Çatışması	1,146	3	162	0,332

Tablo 3’ de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda grupların varyansının eşitliği kabul edilmiştir. (p değerleri İş-aile çatışması=0,594>0,05; aile-iş çatışması= 0,332>0,05’den). Bu durumda ANOVA yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır. Varyansların homojen olması durumunda dört farklı ikili karşılaştırma testi bulunmaktadır. Bunlardan en sık kullanılan ikili karşılaştırma testleri Scheffe ve Tukey’dir. Scheffe testi grupların örnek sayıları eşit olmadığında tercih edilmektedir (Durmuş ve diğ., 2013, p. 128). Tablo 4.’de iş-aile, aile iş çatışması boyutlarının katılımcıların yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4: İş-Aile ile Aile-İş Çatışmasının Katılımcıların Yaş Gruplarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
İş-Aile Çatışması	26-35	41	3,16	1,10	1,880	0,135	-
	36-45	78	2,98	1,19			
	46-55	35	3,09	0,94			
	56 ve Üstü	12	2,31	1,11			
Aile- İş Çatışması	26-35	41	2,49	1,05	0,682	0,564	-
	36-45	78	2,41	1,10			
	46-55	35	2,51	0,91			
	56 ve Üstü	12	2,03	1,31			

Buna göre iş-aile çatışması (p=0,135>0,05) ve aile-iş çatışması (p=0,564>0,05) yaş gruplarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde, Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada yaşa göre iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç çalışmamızdan elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Katılımcıların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışma düzeylerinin unvan gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 5: İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışmasının Katılımcıların Unvan Gruplarına İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
İş-Aile Çatışması	,657	7	158	,708
Aile-İş Çatışması	,794	7	158	,593

Tablo 5’ de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda grupların varyansının eşitliği kabul edilmiştir. (p değerleri iş-aile çatışması= $,657 > 0,05$; aile-iş çatışması= $,794 > 0,05$ ’den). Bu durumda tek yönlü Varyans Analizi yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır. Tablo 6’da iş-aile yaşamı, aile –iş yaşamı çatışması boyutlarının katılımcıların yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların İş-Aile, Aile-İş Çatışma Düzeyleri ile Unvan Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
İş-Aile Çatışması	Öğr.Gör.	37	3,03	1,06	0,497	,836	-
	Okutman	9	3,33	1,08			
	Uzman	3	2,80	1,90			
	Araş.Gör.	29	3,05	1,19			
	Dr. Öğr.Üyesi	28	2,97	1,18			
	Doç. Dr.	12	3,00	1,06			
	Prof. Dr.	4	2,10	1,60			
	Memur	44	2,99	1,06			
Aile- İş Çatışması	Öğr.Gör	37	2,54	,98	1,211	,300	-
	Okutman	9	3,13	1,09			
	Uzman	3	2,06	1,51			
	Araş.Gör.	29	2,48	,99			
	Dr. Öğr. Üyesi	28	2,30	1,05			
	Doç. Dr.	12	2,38	1,08			
	Prof. Dr.	4	3,05	1,76			
	Memur	44	2,20	1,07			

Buna göre iş-aile çatışması ($p=0,836 > 0,05$) ve aile-iş çatışması ($p=,300 > 0,05$) unvana göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde, Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada akademik ünvana göre iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öte yandan Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014) tarafından yapılan çalışmada akademik ünvana göre aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 7: Katılımcıların İş-Aile ve Aile-İş Çatışma Düzeylerinin İdari Görevlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi

	İdari Görev	n	\bar{X}	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Var	55	2,91	1,00	-,691	,490
	Yok	111	3,04	1,13		
Aile-İş Çatışması	Var	55	2,27	1,02	-1,276	,204
	Yok	111	2,50	1,08		

Tablo 7 incelendiğinde iş-aile çatışması ($p=0,490>0,05$) ve aile-iş çatışması ($p=,204>0,05$) idari görevi olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 8: İş-Aile Çatışması İle Aile-İş Çatışmasının Katılımcıların Medeni Duruma İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
İş-aile çatışması	1,756	2	163	,176
Aile-İş Çatışması	,577	2	163	,563

Tablo 8’ de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda grupların varyansının eşitliği kabul edilmiştir. (p değerleri İş-aile çatışması=,176>0,05; aile-iş çatışması= ,563>0,05’den). Bu durumda ANOVA yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır. Tablo 9’da iş-aile, aile –iş çatışması boyutlarının katılımcıların medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9: Katılımcıların İş-Aile, Aile –İş Çatışma Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
İş-Aile Çatışması	Evli	112	3,96	1,07	,201	,818	-
	Bekar	48	3,08	1,24			
	Boşanmış	6	3,03	1,26			
Aile- İş Çatışması	Evli	112	2,46	1,07	,310	,734	-
	Bekar	48	2,37	1,08			
	Boşanmış	6	2,16	,852			

Buna göre iş-aile çatışması ($p=,818 >0,05$) ve aile-iş çatışması ($p=,734 >0,05$) medeni duruma göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde Kahraman ve Çelik (2018, p.100) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada medeni duruma ile aile-iş ve iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada medeni duruma göre iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır

Tablo 10: Katılımcıların İş-Aile Yaşamı ve Aile-İş Yaşamı Çatışma Düzeyleri ile Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi

	Çocuk	n	\bar{X}	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Var	84	2,90	1,07	-1,103	,272
	Yok	82	3,10	1,17		
Aile-İş Çatışması	Var	84	2,53	1,11	1,365	,174
	Yok	82	2,31	1,01		

Tablo 10 incelendiğinde iş-aile çatışması ($p=,272 >0,05$) ve aile-iş çatışması ($p=,174 >0,05$) katılımcıların çocuğunun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 11: İş-Aile Çatışması İle Aile-iş Çatışmasının Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
İş-Aile Çatışması	4,090	2	82	,02
Aile-İş Çatışması	,568	2	82	,569

Tablo 11’ de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda iş-aile çatışması p değeri $P=,02 <0,05$ bulunmuştur. Buna göre iş-aile çatışması gruplarının varyansı eşitliği kabul edilmemiştir. Grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda Alternatif olarak Welch ve Brow-Forsythe testleri uygulanabilir. İki test arasında da Welch testi daha güçlü olup daha sık kullanılmaktadır (Durmuş ve diğ., 2013: 133). Aile-iş çatışması p değeri $=,569 >0,05$ ’den olduğu için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır. Tablo 12’de iş-aile yaşamı çatışma düzeyi ile katılımcıların çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ilişkin Welch sonuçları, Tablo 13’de katılımcıların aile –iş çatışması düzeyinin çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 12: Katılımcıların İş-Aile Yaşamı Çatışma Düzeyleri ile Çocuk Sayısının Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları

		Statistic	df1	df2	p	Tamhane’s T2
İş-Aile Çatışması	Welch	3,664	2	37,909	0,035*	3 çocuğu olanlar - 2 çocuğu olanlar

Tablo 12’de katılımcıların iş-aile yaşamı çatışma düzeylerinin çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ilişkin Welch sonuçları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri ($p=0,035<0,05$) çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (Tamhane’s) sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 13: Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeyleri İle Çocuk Sayısının Karşılaştırılmasına İlişkin Tamhane’s Sonuçları

Katılımcının Çocuk Sayısı (I)	Katılımcının Çocuk Sayısı (J)	Ortalama Farkları (I-J)	Standart Sapma	Sig.
1	2	-,35455	,25963	,441
	3	,34000	,24287	,431
2	1	,35455	,25963	,441
	3	,69455*	,25486	,031
3	1	-,34000	,24287	,431
	2	-,69455*	,25486	,031

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testi (Tamhane’s) sonuçlarına göre çocuk sayısı 3 olanlar çocuk sayısı 2 olanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Diğer taraftan, Kahraman ve Çelik (2108, p.100) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada çocuk sayısı ile iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 14: Katılımcıların Aile –İş Çatışması Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Çocuk Sayısı	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Aile- İş Çatışması	1	42	2,53	1,27	1,004	,371	-
	2	33	2,75	1,16			
	3	10	2,20	,884			

Buna göre aile-iş çatışması ($p=,371>0,05$) çocuk sayısına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde, Kahraman ve Çelik (2108, p.100) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada çocuk sayısı ile aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan, Kahraman ve Çelik (2108, p.100) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada çocuk sayısı ile aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların iş-aile çatışması ve aile-İş çatışması boyutlarının çocukların yaşına göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 15: İş-Aile Çatışması İle Aile-İş Çatışmasının Katılımcıların En Küçük Çocuğun Yaşına İlişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
İş-Aile Çatışması	2,719	7	77	,014
Aile-İş Çatışması	1,259	7	77	,282

Tablo 15’ de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda İş-aile çatışması(p değeri=,014<0,05) olarak bulunmuştur. Buna göre İş-aile çatışması gruplarının varyansı eşitliği kabul edilmemiştir. Grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda Alternatif olarak Welch ve Brow-Forsythe testleri uygulanabilir. İki test arasında da Welch testi daha güçlü olup daha sık kullanılmaktadır (Durmuş ve diğ., 2013: 133). Aile-iş çatışması p değeri= ,282>0,05’den olduğu için tek yönlü Varyans Analizi yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır. Tablo 16’da iş-aile çatışma düzeyi ile katılımcıların çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ilişkin Welch sonuçları, , Tablo 17’de katılımcıların aile –iş çatışması düzeyinin en küçük çocuk yaşına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 16. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeyleri ile En küçük Çocuk Yaşının Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları

		Statistic	df1	df2	p	Tamhane’s T2
İş-Aile Çatışması	Welch	,403	7	18,022	0,88	-

Tablo 16’da katılımcıların iş-aile yaşamı çatışma düzeylerinin en küçük çocuk yaşına göre karşılaştırılmasına ilişkin Welch sonuçları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri (p=,088>0,05) en küçük çocuk yaşına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 17. Katılımcıların Aile-İş Çatışma Düzeyleri İle En Küçük Çocuk Yaşına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Çocuk Yaşı	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Aile- İş Çatışması	1	12	2,6167	1,15509	,552	,792	-
	2	14	2,5714	1,18154			
	3	7	2,7143	1,30567			
	4	8	2,9750	1,34563			
	5	4	3,0500	,80623			
	6	7	2,5714	1,18563			
	7	3	2,8667	,11547			
	8 ve üstü	30	2,2933	1,06316			

Buna göre aile-iş çatışması ($p=,792>0,05$) en küçük çocuğun yaşına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 18. Katılımcıların İş-Aile ve Aile-İş Çatışma Düzeyleri Bakıma Muhtaç Kişi Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi

	Bakıma Muhtaç Kişi	n	\bar{X}	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Var	15	3,22	1,06	,807	,421
	Yok	151	2,98	1,13		
Aile –İş Çatışması	Var	15	2,81	1,15	1,475	,142
	Yok	151	2,38	1,05		

Tablo 18 incelendiğinde iş-aile çatışması ($p=,421>0,05$) ve aile-iş çatışması ($p=,142>0,05$) katılımcıların evlerinde bakıma muhtaç kişi olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Çoşkunel ve Şener (2013) akademisyenlere yönelik yaptıkları çalışmada evde bakıma muhtaç kişi olup olmamasına göre, iş-aile, aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç çalışmamızda elde edilen sonuç ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 19: Katılımcıların İş-Aile ve Aile-İş Çatışma Düzeyleri ile Temizlikçi Alınıp Alınmama Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi

	Ev İşleri İçin Temizlikçi	n	\bar{X}	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Evet	46	3,19	1,27	1,372	,172
	Hayır	120	2,92	1,06		
Aile-İş Çatışması	Evet	46	2,68	1,16	1,960	,052
	Hayır	120	2,32	1,01		

Tablo 19 incelendiğinde iş-aile çatışması ($p=,172>0,05$) ve aile-iş çatışması ($p=,052>0,05$) katılımcıların ev işlerinde temizlikçi kişi olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 20. Katılımcıların İş-Aile ve Aile-İş Çatışma Düzeyleri ile Ev İşlerinde Yardımcı Kişi Alınıp Alınmama Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi

	Ev işleri için Yardımcı	n	\bar{X}	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Evet	21	3,48	1,19	2,125	,035
	Hayır	145	2,93	1,10		
Aile-İş Çatışması	Evet	21	2,94	1,05	2,403	,017
	Hayır	145	2,35	1,05		

Tablo 20 incelendiğinde iş-aile çatışması ($p=,035<0,05$) ve aile-iş çatışması ($p=,017<0,05$) katılımcıların ev işlerinde temizlikçi kişi olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre ev işleri için yardımcı olmayan kişiler yardımcısı olanlara kıyasla daha az iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Çoşkuner ve Şener (2013) akademisyenlere yönelik yaptığı çalışmada ev işlerine yardımcı alınıp alınmaması ile iş-aile, ve aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 21: Katılımcıların İş-Aile ve Aile-İş Çatışma Düzeyleri ile Çocuk Bakımı İçin Yardımcı Alınıp Alınmama Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi

	Çocuk Bakımı İçin Yardımcı	n	\bar{X}	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Evet	33	3,32	1,02	1,864	,064
	Hayır	133	2,92	1,13		
Aile-İş Çatışması	Evet	33	3,04	1,04	3,891	,000
	Hayır	133	2,27	1,02		

Tablo 21 incelendiğinde İş-aile çatışması ($p=,064>0,05$) ile Çocuk bakımı için yardımcı kişi olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Aile-İş Çatışması ($p=,000<0,05$) ile katılımcıların çocuk bakımı için yardımcı kişi olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre çocuk bakımı için yardımcısı olanlar olmayanlara kıyasla daha fazla aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Çoşkuner ve Şener (2013) akademisyenlere yönelik yaptığı çalışmada, çocuk bakımı için yardımcı alınıp alınmaması ile iş-aile, ve aile-iş çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş yaşamında ve aile yaşamında çatışmanın azalması ve bunun davranışlara yansımaları işletme performansı açısından önemlidir. İş-aile çatışmasının hangi demografik özelliklerde yoğunlaştığı, bireyin çalışma hayatındaki performansını değerlendirmede bilinmesi gereken önemli bir alandır. İş-aile çatışmasının olup olmadığı gözle görülemeyen tamamen soyut olan bir durumdur. Bu nedenle işletmelerin zaman zaman çalışanlarının görüşme ya da anket yöntemiyle çatışma boyutlarını ölçmesi önemlidir. İş veya aile yaşamında yaşanan çatışma gerek iş yaşamını gerekse de aile yaşamını olumsuz anlamda etkilemektedir. Çatışmanın kaynaklarının tespit edilip öncelikle kişinin demografik veya kategorik özellikleri nedeniyle ortaya çıkan çatışmanın belirlenmesi gerekmektedir. Bu çalışma yoğun iş temposu içerisinde çalışan akademik ve idari personele yapılarak hangi kategorik özelliklerin çatışmaya neden olduğunu ortaya çıkarmayı hedeflemektedir.

166 üniversite personelinden elde edilen verilerin analizi sonucunda, kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulardan hareketle, bu çalışmanın üniversite personeline yönelik yapılan çalışmalar ile kısmen benzerlik gösterdiği söylenebilir. Çopur (2010)'un çalışmasına göre katılan kadınların erkeklere kıyasla daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamaktadır. Ogbogu (2013), kadın akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada kadınların daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığını ifade etmektedir. Gutek ve diğ. (1991) üst düzey üniversite yöneticileri ve psikologlar üzerinde yaptıkları çalışmada kadınların aile-iş çatışmasından daha

çok iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan, Kahraman ve Çelik (2018) akademisyenlere yönelik yaptığı çalışmada cinsiyete göre iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmada, 3 çocuğu olanların 2 çocuğu olanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kahraman ve Çelik (2018) akademisyenlere yönelik yaptığı çalışmada çocuk sayısı ile iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada çocuk sayısı ile iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Ev işleri için yardımcısı olanların olmayanlara kıyasla daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ev işleri için yardımcısı olanların halihazırda çatışma yaşadığı ve yardımcı almalarına rağmen çatışmanın azalmadığı düşünülebilir. Normal şartlarda çatışma yaşayan bireyin ev işlerine yardımcı aldıktan sonra çatışmanın azalması beklenmektedir. Fakat bu araştırmanın sonucunda çatışmanın halen devam ettiği görülmektedir. Diğer araştırmalar yapılarak çatışmanın azalmamasının nedenleri araştırılabilir. Bunun yanı sıra katılımcı sayısı nedeniyle mi böyle bir sonuç çıktı, katılımcı sayısı artırılarak tekrar araştırılabilir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu ise, çocuk bakımı için yardımcısı olanların olmayanlara kıyasla daha fazla aile-iş çatışması yaşadığıdır. Çocuk bakımı için yardımcısı olanların olmayanlara kıyasla daha fazla aile-iş çatışması yaşaması, yardımcı olmasına rağmen çatışmanın azalmadığını göstermektedir. Bu sonucun nedenlere derinlemesine görüşmeler yapılarak ortaya çıkarılabilir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda akademisyenler ve üniversite personelinin iş-aile ve aile-iş çatışmasını azaltılmasına yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir.

- Kadınların erkeklere oranla daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadığı birçok çalışmada ortaya çıkan bir bulgudur. Kadınların aile yaşamındaki iş yüklerinin hafifletilmesine için eşlere eğitimler verilebilir.
- Üniversitelerde personelene iş-aile çatışmasına neden olan faktörler ve çatışmanın etkilerine yönelik zaman zaman kurs ve seminerler düzenleyerek, iş-aile çatışmasının azaltılmasında yardımcı olunabilir.
- Çocuk bakımı hizmetlerinin toplumda yaygınlaştırılması ve çeşitlendirilmesi çatışmayı azaltıcı bir etkiye sahip olabilir. Öyleki yoğun çalışma gerektiren akademisyenlik gibi mesleklerde kadınların nitelikli ve kapsamlı bir bakım evi, kreş hizmetinden yararlanmaları kadınların iş-aile çatışmasını azaltabileceği ifade edilebilir.
- Çalışma hayatında bulunan kadınların bir diğer çatışma faktörü ise ev işleri tam anlamıyla yerine getirememeleridir. Bunun için kadınların ev işlerini hafifletici düzenlemelerde bulunmaları (ev işlerine yardımcı almak gibi) çatışmayı azaltmaya katkı sunabilir.

Yapılan alan araştırmasının bir dizi kısıtı bulunmaktadır. Bu kısıtlardan ilki ve en önemlisi örneklem büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan, üniversite çalışanlarının sayısının fazla olması, coğrafi dağılım bakımından tüm Türkiye'yi kapsamaması; evrenin tamamına ulaşılarak, taramanın yapılmasını sınırlandırmıştır. Bu nedenle araştırma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Ancak

bu durumda da araştırmaya katılan üniversite personeli sayısı 166'da kalmıştır. Bu nedenle, ileride yapılacak araştırmalarda farklı üniversitelerinde dahil edilmesi, üniversite personeli temsil yeteneğini arttırabilecektir.

KAYNAKÇA

- Altunışık R., Cořkun R., Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Yayıncılık, 7. Baskı. Adapazarı.
- Anafarta N. ve Kuruüzüm A (2012). Demographic Predictors of Work-Family Conflict for Men and Women: Turkish Case, *International Journal of Business and Management*, 7(13).
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Çarıkçı, İ. H., Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
- Çopur, Z.(2010).“Work-Family Conflict: University employees in Ankara”
http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleleler_cerceve.htm.
- Coşkuner S. ve Şener A. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1-22. (10.06.2017).
- Drumuř B., Yurtkoru S.E., Çinko M. (2013). *Sosyal Bilimlerde Spss'le Veri Analizi*. 5. Baskı. Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Duxburry, Linda Elizabeth ve Alan Christopher Higgins (1991), Gender Differences in Work Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 60-74.
- Editorial,(2007). Walking the line: balancing work and family, 9(10).
<http://www.nature.com/ncb/journal/v9/n10/pdf/ncb1007-1101.pdf>. (02.02.2017).
- Efeoğlu İ. E. (2006) İş-Aile Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Doktora Tezi.
- Elloy, David F. (2004), Antecedents of Work-Family Conflict AmongmDual-Career Couples: An Australian Study, *Cross Cultural Management*, 11(4), 17-27.
- Frone M.R., Yardley, J.K., ve Markel, K. S. (1997). Development and Testing an İntegrative Model of The Work-Family İnterface. *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 145-167.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Gary N. Powell; (2003), When Work and family Collide: Deciding Between Competing Role Demands, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.

- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560.
- Kahraman Ü. ve Çelik K. (2018). Akademisyenlerin İş Yükü Algıları İle İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8 (1), 95-105.
- Karapınar Bayhan, P., İlsev, A., & Ergeneli, A. (2006). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 85.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S. ve Özkan G. V. (2013). İş Yaşam Dengesi ile Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(5).
- Lu Yu-Ying (2007), The Impact of Work-Family Conflict on Working Women in Taiwan- the Effect of Organizational Support, Submitted to the Award of doctor of Philosophy, Queensland University of Tecnology.
- Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles ve R. Mcmurrin (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, 80, 400-409.
- Netemeyer Richard G., Maxham III James G., & Pullig Chris (2005). Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent, *Journal of Marketing*, 69,130-143.
- Ogbogu, C. O. (2013). Work-Family role conflict among academic women in Nigerian Public Universities. *West East Journal of Social Sciences*, 2(2), 23-28.
- Policy Brief (2006), Work and Family Life Balance, No: 3, http://www.rch.org.au/emplibrary/ccch/PB3_Work-family_balance1.pdf (11.04. 2010).
- Stier H, Epstein Noah L., Braun M., (2012) Work-family conflict in comparative perspective:The role of social policies, *Research in Social Stratification and Mobility*, 30 265-279.
- Özdevecioğlu M., Doruk N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 66-99.
- Voydanoff, P. (2007). *Work, Family, and Community: Exploring Interconnections*. Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum.
- Voydanoff, P. (2008). A Conceptual Model Of The Work-Family Interface: 37-55. In Lero, D., Korabik, D.S., Karen, K. (Eds), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*, Whitehead, e-book, Academics.
- Williamson Amanda, Lewis Kate and Massey Claire (2011) *Work-Life Balance in Small Business: The Impact of Firm and Family Milestones*

https://www.academia.edu/1136224/WorkLife_Balance_in_Small_Business_The_Impact_of_Firm_and_Family_Milestones.

Work-Family and Family-Work Conflict: A Research on University Personnel

Çiğdem ÖZKAN

Çanakkale Onsekiz Mart University, Ayvacık Vocational School, Çanakkale/Turkey

Extensive Summary

Introduction

It is observed that the work-family conflict, which has become an important research topic in recent years, has affected the whole life of individuals. The reduction of conflict in business and family life and its reflection on behavior is important in terms of business performance. Especially in the work that requires intensive work, the conflict of work-family, family-work is thought to have a negative effect on productivity in long term. Few professions are immune from the stresses of balancing a career and family responsibilities, but the academic system throws up a unique set of obstacles, particularly for junior faculty members. The tenure system in North America and many parts of Europe and Asia provides an exceptional level of job security. On the other hand, it imposes a timeframe of 5–7 years during which junior faculty must establish their credentials if they are to attain tenure. Most academics find themselves in their mid-thirties by the time they are in their first tenure-track faculty position, a timeframe that coincides with an increasing awareness of a woman's 'biological clock'. This academic career structure has been held partly accountable for the precipitous decline in female representation in senior academic ranks (Editorial, 2007).

The good news is that there is a growing recognition by universities and institutes that policies must be implemented to make an academic career more compatible with having a family. The impetus for this reform has come from a desire to address the gender imbalance in academia. But the conflicting demands of work and family are increasingly pressing issues for male academics, too, as dual-career couples become the norm and the responsibility for raising children is shared more equally between partners. Thus, policies that allow a healthy work–life balance for both sexes will be crucial for recruiting and retaining the brightest minds. Extending comparable benefits to both sexes is also essential to avoid potential hiring biases that disadvantage women.

Various US institutions now provide benefits such as affordable on-site day care, and have implemented initiatives such as stopping the tenure clock, allowing part-time work in a tenure-track position and temporary relief from teaching responsibilities. For example, the University of California at Berkeley has a programme to develop and implement family-friendly guidelines for faculty that incorporates many of these measures. Berkeley's policies extend not only to new mothers but also to their partners, as long as they have at least 50% primary care responsibility. The policy of allowing women faculty to stop the tenure clock is available at approximately 86% of US research institutions. At several institutions, the option to stop the clock is also available to men. But despite its widespread

availability, studies indicate that its uptake remains low. Remarkably, a survey by Princeton University found that more men than women opted for stopping the tenure clock and that the latter were more apprehensive of potentially negative perceptions. To neutralize the associated stigma, some institutions now automatically extend the clock for new mothers. Princeton University, however, has gone one step further and removed gender from the equation by providing an automatic extension to both men and women who become new parents (Editorial, 2007).

Expectations about work and family life are affected by the structural characteristics of work and family life. For example, the necessity of raising the academic staff working at the university requires the working person to work in times other than work. On the other hand, both parents' work in the family, the presence of small children or people who need care at home, whether they are assistants for housework or not, are factors that affect the existence or size of conflict in both life (Coşkuner and Şener, 2013, p. 3). Çopur (2010, p.1), in his study of Work-family conflict: University staff in Ankara, there was a significant difference between work-family roles according to gender and job status. Mustafayev and Bayraktaroğlu (2014, p. 127) "The relationship between work-family conflict and life satisfaction: a comparison of academics in Britain," says study participant in academics, business-friendly and family-work conflict levels in Turkey lower than respondents in the UK has reached the conclusion. Work family conflict and family work conflict is important issue for workers and employess.

The Purpose and Significance of the Study

It has been observed that work-family conflict which has become an important research topic in recent years has affected the whole life of individuals. Work-family, family-work conflicts are expected to have a negative impact on productivity in the long term, especially in jobs requiring intensive work. The aim of this study is to determine whether there are work-family and family-work conflicts according to the demographic and categorical characteristics of administrative and academic personnel working at Çanakkale Onsekiz Mart University. A total of 166 people were surveyed within the scope of the research. Data obtained from the study were analyzed using the SPSS package program.

Conclusion and Discussion

The results of the research show that women experience more work-family conflict than men do. According to the study of Çopur (2010), women who participated in the study have more work-family and family-work conflicts than men. Ogbogu (2013), in her study on female academics, states that women experience higher levels of work-family conflict. Gutek et al. (1991), in their study on senior university administrators and psychologists, concluded that women experience more work-family conflict than family-work conflict. On the other hand, Kahraman and Çelik (2018) concluded that there is no significant difference between gender and work-family conflict according to gender.

Families with 3 children have more work-family conflicts than those with 2 children, families with maids experience more work-family and family-work conflicts than those who do not receive for housework, and that families receiving baby-sitting service face more family-work conflicts compared to those who do not. Kahraman and Çelik (2018) concluded that there was no significant difference between the number of children and work-family

conflict in their study on academicians. Similarly, Mustafayeva and Bayraktaroğlu (2014) did not find a significant difference between the number of children and work-family conflict in their study on academicians.